

Réformes des retraites et LPPR: Luttons Pour Préserver nos Retraites

C'est quand
qu'on arrête?



En 1910, lutte contre la retraite des morts



PUBLICITÉ COMPARATIVE POUR LE SYSTÈME DE RETRAITE PAR OBLIGATION, ANNÉES 1910-1920.

Etat actuel du régime de retraite

- Départ à 62 ans min., sauf certains métiers, carrières longues.
- Taux plein : 50 % du salaire moyen des 25 meilleures années, indexées sur l'inflation (privé); 75 % du dernier traitement indiciaire (fonctionnaires)
- Taux plein : 41,5 ans (nés en 56 et 57), jusqu'à 43 ans (génération 1973)
- Décote : 5 % par année manquante, max 25 %, annulée à 67 ans.
- Indexation sur les prix, hors tabac.
- Solidarités (réversion, pénibilité, enfants, aidants, ...)

Combien est ce qu'on cotise pour l'instant

CODE	ÉLÉMENTS		À PAYER	À DEDUIRE	POUR INFORMATION
101000	TRAITEMENT BRUT ①	€	3889,40		
101050	RETENUE PC ②	€		421,22	
104000	SUPP FAMILIAL TRAITEMENT	€	2,29		
200361	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP. PRES 1ER SEM 2018 2019	€	629,99		
202206	IND. COMPENSATRICE CSG	€	35,62		
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE	€		106,70	
401301	C.S.G. DEDUCTIBLE	€		302,31	
401501	C.R.D.S.	€		22,23	
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL	€			204,19
403501	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE	€			19,45
403801	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE	€			11,67
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON	€			377,27
411050	CONTRIB. PC ③	€			2889,05
411058	CONTRIBUTION ATT	€			12,45
501080	COT SAL RAFF ④	€		31,77	
501180	COT PAT RAFF ⑤	€			31,77
554500	COT PAT VST TRANSPORT	€			77,79
604970	TRANSFERT PRIMES / POINTS	€		32,42	

- ① Traitement Brut
- ② Retenue Pension Civile (PC) : Cotisation salariale retraite. 7.85% en 2010, 10.83% en 2019, 11.10% en 2020 (+41% !).
- ③ Contribution Pension Civile : la part patronale. 74.28% du traitement
- ④ RAFF : 5% pour l'agent et 5% pour l'administration

Comment est calculée la retraite ?

$$\text{RETRAITE} = \text{Traitement brut des 6 derniers mois} \times \text{Taux de liquidation} \times \text{Coefficient de décote/surcote} \times \text{Coef. de majoration pour 3 enfants (+10\%) et + 5\% par enfant au delà de 3}$$

$$75\% \times \frac{\text{Nombre d'années travaillées (+ 1 an/enfant né avant 2004)}}{\text{durée pour taux plein}}$$

$\leq 75\%$ avant bonif. enfant
 $\leq 80\%$ avec bonif. enfant

nés en 1952 : 41 ans (164 Trim)
nés en 61-63 : 42 ans (168 Trim)
nés en 73 et + : 43 ans (172 Trim)

- **Décote de -5 % par année manquante (limité à -25%)**

$$= -5\% \times \text{Inf} \{ (\text{âge limite} - \text{âge de départ}) ; (\text{durée pour taux plein} - \text{nb d'années cotisées (bonifs enfants compris)}) \}$$

nés en 1955 : 66 ans
nés en 1956 : 66,5 ans
nés en 58 et + : 67 ans

- **Surcote de 5 % par année supplémentaire**

$$= +5\% \times \text{Inf} \{ (\text{âge de départ} - \text{âge légal}) ; (\text{nb d'années cotisées (bonifs enfants compris)} - \text{durée pour taux plein}) \}$$

Comment serait calculée la retraite à points ?

On acquiert des points tout au long de la carrière :

- La cotisation serait de 28,12% : **11,27% salarié** + **16,85% employeur**
- 90% sont générateurs de droits à retraites (les 10% restants servant à financer les dispositifs de solidarité **soit 25,31% du salaire brut**) :
- Toute rémunération (dans la limite de 10 000 euros par mois) donnerait lieu à cotisation et donc à capitalisation de points.

Pension mensuelle = (salaire brut cumulé x 0,2531 / valeur d'acquisition) x (valeur de restitution) / 12

Perte FP : 36 Milliards €/an sur un volume de 55 milliards €/an par l'abaissement du taux de cotisation pension de 74% (part patronale) + 11% (part salariale) à 28% avec le système dit retraite "universelle" (passage de 74,28% à 16,87% pour la part patronale !!!).

Un point c'est quoi ?

On acquiert des points tout au long de la carrière :

Un point aurait une valeur d'acquisition ou de service et une valeur de restitution.

- Chaque mois, la part cotisée du salaire brut divisé par la valeur d'acquisition donnerait un nombre de points acquis.

$$25,31\% \text{ salaire mensuel brut} \times \text{valeur d'acquisition du point (1 point = 10 €)} = \text{nombre de points acquis}$$

- Au départ en retraite, les points seront transformés en pension selon la valeur de service ou valeur de restitution

$$\text{somme des points acquis sur la carrière} \times \text{valeur de restitution du point (0,55 € = 1 point)} = \text{retraite annuelle}$$

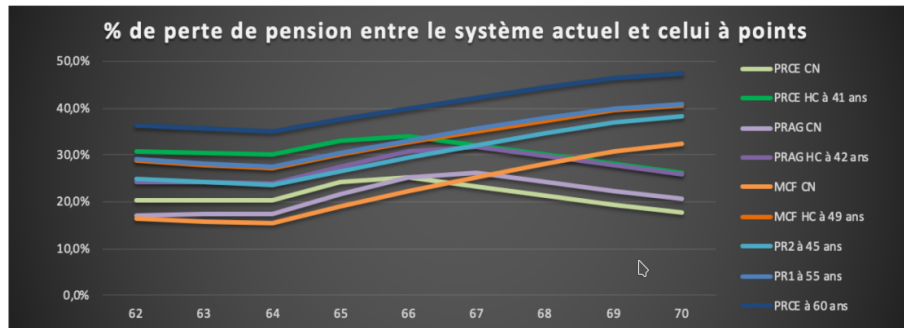
Les valeurs d'acquisition et de restitution du point pourront facilement varier au gré des gouvernements, de la politique menée, de la conjoncture ...

Et dans la fonction publique ?

- Salaire modeste en début de carrière, augmentation linéaire avec l'ancienneté
- Les points acquis (et la retraite) seront en fonction du salaire moyen au milieu de carrière (au lieu des 6 derniers mois !)
- **Pertes estimées entre 20 et 40% !!**
- La valeur des points du RAFP a déjà baissé de 7% entre 2006 et 2019



Perte pour les enseignants/enseignants-chercheurs



hypothèse : grille PPCR avec 10% de (primes + HC) et 337€ de pension du régime général

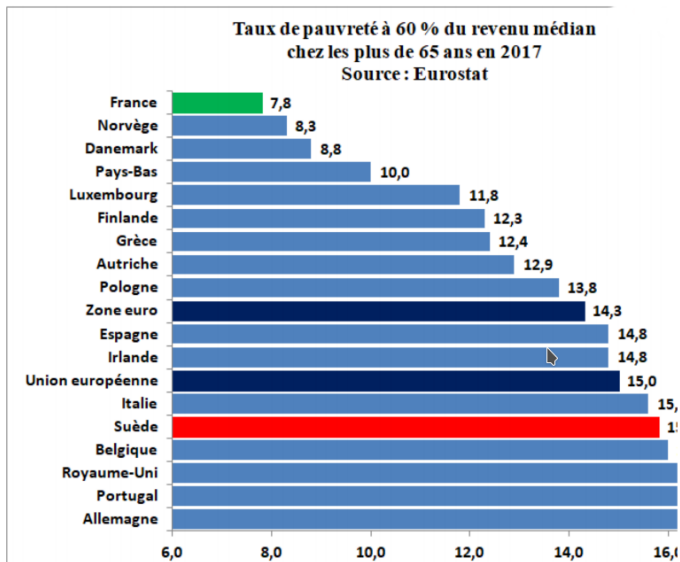
De 25 à 44% de perte (330 à 2500 € !):

- 25,1% pour un PRAG CN à 66 ans
- 30,8% pour un PRAG HC à 66 ans
- 35,1% pour un MCF HC à 67 ans
- 34,7% pour un PR2 à 68 ans
- 25,3% pour un MCF CN à 67 ans
- 37,8% pour un PR1 à 68 ans
- 33,2% pour un PRCE HC à 65 ans
- 44,3% pour un PR CE à 64 ans

Mais il y a des mesures de solidarité non ?

- Un minimum de 85% du SMIC mais il faudra une carrière complète...
- Carrière longues : avoir validé 4-5 trimestres avant 16 ans (partir à 60) ou avant 20 ans (62)
- Les femmes, premières victimes de la réforme :
 - Diminutions des droits à la réversion : 40% écart sur les retraites, 24% avec la réversion
 - Carrière complète : les femmes ont des carrières plus hachés
 - Diminution des droits familiaux
 - Intégration des primes : les femmes en perçoivent moins...

La retraite par points: l'exemple Suédois...



La variabilité des pensions: Impossible de prévoir

Il sera possible de

- baisser la valeur de service du point
- limiter la revalorisation des pensions déjà liquidées (impact sur TOU-TE-S les retraité-e-s)
- introduire un “ coefficient de liquidation ” (âge du taux plein (“ age pivot “), décote, surcote)
- L'illusion du choix individuel : Deux méthodes pour le même effet : Inciter à travailler plus longtemps, même dans des conditions dégradées.

**Plus besoin de nouvelle loi,
tout sera régulé par décret !**

Un peu de contexte

- Déjà Valérie Pécresse en 2007 indiquait qu'il fallait "identifier et valoriser les 20% de chercheurs haut de gamme plutôt que de dilapider les ressources de façon naïvement égalitaire."
- "Il faut une loi ambitieuse, inégalitaire - oui, inégalitaire, une loi vertueuse et darwinienne, qui encourage les scientifiques, équipes, laboratoires, établissements les plus performants à l'échelle internationale". [Antoine Petit, PDG du CNRS, Tribune Les échos, 26/11/19]
- "Le retard européen en matière de recherche s'explique par la faiblesse de son financement et à la dispersion des moyens. Une seule solution, la concentration des moyens sur les établissements en haut de la hiérarchie." [Jean-Pierre Bourguignon, Président de l'ERC]

Objectif : loi fixant le cadre budgétaire pour 10 ans

- Restitution des rapports : simulacre de consultation avec syndicats et sociétés savantes recommandations de la communauté ignorées
- Etat des lieux : constat de la perte d'attractivité des métiers scientifiques et d'un recul de la France dans les classements internationaux des recommandations
- Objectif affiché : augmentation des budgets et les rémunérations "au mérite"
- La contrepartie : transformer en profondeur les statuts et les métiers dans la continuité des réformes menées depuis 2007

Etat de l'ESR en France

- salaire moyen des EC : 63% de la moyenne européenne
- emplois : entre 2012 et 2016, perte de 3 650 ETP
- financements récurrents : insuffisance, épuisement des personnels/système par les appels à projets (AAP)
- investissement dans la recherche : objectif du processus de Bologne en 1998 – 3% du PIB – jamais atteint :
 - 1% pour le public actuellement 0,78%
 - 2% pour le privé, actuellement 1,44%
- primes : faible niveau (4% vs 70% pour les cadres A+ de la FP)

GT1: Le financement

- Hiérarchisation du pilotage de l'ESR par des instances de moins en moins collégiale
- Conseil stratégique de la recherche et de l'innovation (CSRI) rattaché au premier ministre (12 membres)
- Reconnaître les universités comme opérateurs de recherche, participant à une politique scientifique régionale
- Répartition des crédits en fonction de la performance
- Importance accrue de:
 - ANR : gestion de tous les AAP, augmentation du budget
 - HCERES : processus d'évaluation des organismes, labo, équipes, individus.

GT2: attractivité et carrières

- Renforcer le contrôle direct des présidents d'Université
- Créer d'un CDD de mission scientifique
- Créer de chaires d'excellence junior (tenure-track)
- Supprimer la qualification (pour les établissements I-DEX/I-SITE)
- Fusionner les corps MCF et PR
- Augmenter la rémunération par des primes ciblées sur 1/3 des meilleurs
- Verser un intéressement collectif en fonction des évaluations
- Enseignants temps plein et participation des chercheurs à l'enseignement
- Supprimer l'accord des intéressés pour la modulation des services
- Modulation des services assurée par l'UFR
- Évaluer le service non plus en volume horaire mais en crédits ECTS
- Créer une Ecole de Management de la Recherche

GT3 : Partenariats et Innovation

- Incarner l'innovation dans 5-7 grands défis pilotés par un secrétariat d'état (MESRI ou MINEFI) et une agence de moyen (l'ANR ?)
- Faire profiter les entreprises privées de la force de recherche publique
- Exposer les doctorants au monde de l'entreprise (stages et formations)
- Des primes en fonction de leur taux d'insertion professionnel, de partenariat pour les C et EC
- Évaluer la recherche du point de vue de l'entreprise
 - Industriels dans les commissions d'évaluation (individus ou projet)
 - Bonus budgétaire pour les établissements engagés dans le partenariat avec le secteur privé

Après la RIFSEEP, les BIATSS ne sont pas oubliés...

- D'après la Cours des Comptes, les BIATSS ne travaille pas assez (9% de moins que le légal) !

- Il va falloir travailler plus mais cela va dépendre des employeurs (jours de congés en moins, temps de travail augmenté)

Une alternative ?

- Pour les retraites
 - 60 ans sans décote ni surcote et 37,5 annuités, 75% du traitement
 - Le retour des droits familiaux
 - Des fins de carrière aménagées et une réflexion sur la gestion des âges
 - La prise en compte des années de travail à l'étranger
 - La prise en compte des années d'étude
- Pour la LPPR
 - contre un mouvement néolibéral de la séparation formation et recherche
 - arrêter de recourir au quantitatif et des classements fondés sur des indicateurs productivistes...
 - arrêter de mettre en concurrence les individus, équipes, laboratoires, disciplines, etc.
 - redonner du temps aux EC avec des emplois BIATSS
 - diminution des obligations de service de 192 à 125 H eqTD au +
 - plan pluriannuel de recrutements 60 000 postes titulaires en 10 ans
 - hausse du budget de la recherche (+10 Md€ sur 10 ans)
 - relever le récurrent des laboratoires à la hauteur de 2/3

Et maintenant on fait quoi ?

Motions, Pétitions, Démissions collectives, Coordinations, Grèves (total, partiel, ...), Manifestations, Actions ...

En tout cas, avec son alignement par le bas, tous les secteurs sont touchés. Donc il risque bien d'arriver ce qu'il craint le plus : une lutte commune de tous les secteurs : public, privé, jeunes, retraités, chômeurs - ça pourrait bien remettre en cause bien plus que cette réforme !

Alors go ! On va mettre le zbeul !



Emma.

- Merci à Emma pour les dessins : <https://emmaclit.com/2019/09/23/cest-quand-quon-arrete/>
- Sources: SNESUP-FSU, CNT FTE, INSEE, SNRTS-CGT, Sud-Education, Sud Recherche EPST, ...